

Кодекс корпоративной этики ООО «МСЧ Ванадий»

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

1.1. Коллектив ООО «МСЧ Ванадий» ставит перед собой стратегическую задачу - превратить Общество в лечебное учреждение, наиболее оцененное пациентами, клиентами, коллегами, учредителями, деловыми партнёрами, и общинами, имеющее широкое признание в Свердловской области и на государственном уровне. Мы посвящаем себя поискам инноваций в области здравоохранения, для формирования более здорового, более счастливого и долгоживущего человечества. Цель своей деятельности видим в оказании медицинских услуг высшего качества, улучшающих жизнь населения. Девиз компании: «Мы рядом, чтобы улучшить качество Вашей жизни».

1.2. Кодекс корпоративной этики - своеобразный кодекс чести - необходим для мобилизации усилий всего коллектива Общества на осуществление этой цели. Он призван способствовать формированию здорового психологического климата в лечебном учреждении, повышению эффективности деятельности всех сотрудников, росту престижа Общества в медицинском сообществе.

Принципы «ООО МСЧ Ванадий»:

- Мы уважаем личность каждого;
- Интересы Общества и работника неразделимы;
- Цели нашей работы четко определены;
- Новаторство – основа нашего успеха;
- Мы активно взаимодействуем с внешним окружением;
- Мы ценим профессионализм;
- Мы стремимся быть лучшими;
- Взаимодействие и взаимопомощь – стиль нашей жизни.

2. СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. Настоящий Кодекс разработан на основе законодательства Российской Федерации, общепризнанных нравственных и этических принципов и норм, Устава, внутренних правил и регламентов ООО «МСЧ Ванадий».

2.2. Кодекс вступает в силу после утверждения Медицинским советом медико-санитарной части и может изменяться и дополняться по его решению.

2.3. Кодекс содержит правила поведения, распространяющиеся на всех сотрудников Общества.

2.4. Кодекс призван помочь Обществу поддерживать соответствующие стандарты поведения, общественное доверие, уверенность в честности и профессионализме сотрудников, репутацию и образ Общества в глазах пациентов и общественности.

2.5. Общество заинтересовано в соблюдении принципов и норм Кодекса во взаимоотношениях с внешней средой: учредителем, областной и городской администрациями, деловыми партнерами и конкурентами, средствами массовой информации и т.д.

3. ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ С ПАЦИЕНТАМИ

3.1 К медицинскому персоналу Общества предъявляются следующие требования:

- интересы пациента должны иметь наивысший приоритет при проведении любого лечения;
- все рекомендации, даваемые врачом пациенту, должны быть основаны на тщательном анализе информации о симптомах и протекании болезни;
- учитывая некомпетентность пациента, врачу следует воздерживаться от назначения излишних процедур и диагностики с целью взимания дополнительной платы;
- все без исключения методы привлечения пациентов и ведения дел должны быть заслуживающими общественного уважения и доверия;
- поддержание профессиональных знаний на высоком уровне и их постоянное совершенствование – вопрос профессиональной чести медицинского персонала.

4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ СОТРУДНИКАМИ

4.1. Взаимоотношения сотрудников ООО «МСЧ Ванадий» между собой и взаимоотношения между сотрудниками и пациентами строятся на принципах взаимоуважения, не допускаются грубость и хамство, сквернословие, ущемление чести и достоинства других лиц, нанесение им морального или материального ущерба, совершение противоправных действий, несоблюдение общепринятых норм морали и нравственности, включая предосудительное поведение в общественных местах; различные формы публичного выражения агрессии, сексуальные домогательства.

4.2. Поощряются различные формы общения сотрудников разных структурных подразделений - совместное обсуждение и решение рабочих вопросов, выполнение проектов, проведение досуговых мероприятий.

4.4. Поощряются различные формы заслуг перед Обществом и личные достижения сотрудников, способствующие достижению поставленной Обществом стратегической задачи - достижения успеха в области науки, культуры, спорта, творчества.

4.5. При решении вопросов, связанных с социальной поддержкой, приоритеты отдаются сиротам, инвалидам, лицам с ограниченными физическими возможностями, лицам, имеющим заслуги перед Обществом.

4.6. При разрешении возникающих в процессе деятельности проблем сотрудники Общества руководствуются принципом справедливости, правилами настоящего Кодекса и другими правилами, отраженными в документах, защищающих гражданские права.

4.7. При возникновении конфликтной ситуации между подразделениями, приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов Общества как лечебного учреждения в целом.

4.8. В Обществе запрещены любые методы унижения достоинства людей. Основной принцип, которым руководствуются все сотрудники - взаимное уважение, основанное на деловой этике, справедливость и честность в отношениях между членами коллектива.

4.9. Сотрудник Общества показывает пример профессионального отношения к выполнению служебных обязанностей, является образцом порядочности, соблюдает требования трудовой дисциплины, задает высокий уровень культуры и нравственности в своем поведении.

5. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И СОТРУДНИКАМИ

5.1. Общество строит отношения со своими сотрудниками на принципах долгосрочного взаимодействия, уважения и четкого исполнения взаимных обязательств. И сотрудник, и работодатель обязаны учитывать в своей деятельности все условия, указанные в трудовом договоре.

5.2. При общении по рабочим вопросам руководства и подчиненных недопустимы попытки давления с любой стороны, а также выработка решений, не соответствующих принципам справедливости и интересам Общества. Между сотрудниками одного должностного уровня допускается разрешение проблем в рабочем порядке, если это способствует наиболее эффективной работе. Приветствуется решение текущих вопросов сотрудниками одного уровня без привлечения руководства (в пределах их компетенции).

5.3. Администрация рассматривает человеческий капитал, как источник успешной деятельности. Учитываются личные интересы сотрудников и их ценностные приоритеты, уделяется внимание развитию потенциала работника, обеспечению его социальных гарантий.

5.4. Все сотрудники Общества имеют равные возможности в области карьерного роста, а также возможности самореализации. Схема карьерного роста и факторы влияния на успешность карьеры в Обществе одинаковы для всех.

5.5. Коллектив и руководство Общества проявляют внимание к индивидуальным особенностям каждого. Все сотрудники Общества имеют право на бесплатные или льготные услуги, предоставляемые Обществом, в том числе при лечении своих детей в Обществе, на максимальное внимание к своим проблемам со стороны руководства.

5.6. Одной из важных черт управления является проявление заботы о сотрудниках: организация питания сотрудников, их отдых, обеспечение возможности заниматься физическим совершенствованием, решение проблемы доставки на работу. Все это позволяет воспринимать рабочие функции не как совокупность обязанностей, а как более сложную систему, позволяющую работнику реализовать себя.

5.7. Сотрудники способствуют обмену знаниями, ориентируясь при этом на цели и задачи развития Общества и сохраняя приоритеты его интеллектуальной собственности.

5.8. Сотрудники не предпринимают действий, наносящих урон интересам Общества, пресекают любые попытки опорочить его честь и авторитет, никогда не используют любую информацию в ущерб интересам и деловой репутации Общества или в целях личной выгоды.

5.9. Сотрудники могут открыто высказывать свое мнение и обращаться с заявлениями и предложениями в руководящие органы Общества и его структурные подразделения по вопросам лечебной, административно-хозяйственной, научной, воспитательной и социальной работы и организации внутренней жизни лечебного учреждения.

6. ПРИНЦИПЫ РЕШЕНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ И СПОРНЫХ ВОПРОСОВ

6.1. Эффективное функционирование Общества предполагает четкое разделение обязанностей сотрудников, что позволит избегать конфликтных ситуаций.

6.2. В ООО «МСЧ Ванадий» приветствуется решение конфликтов при помощи двусторонних и многосторонних конструктивных переговоров, поощряется предупреждение потенциально конфликтных ситуаций.

6.3. Разрешение конфликта производится таким образом, чтобы возможный ущерб от него для деятельности Общества был минимальным. Возникшая конфликтная ситуация разрешается в допустимо короткие сроки.

6.4. При возникновении конфликтов с внешними структурами сотрудники в первую очередь учитывают интересы Общества и действуют в интересах пациентов.

7. ПРАВИЛА ПОВЕДЕНИЯ

7.1. В целях поддержания порядка и предотвращения правонарушений в Обществе действует пропускная система. При входе в каждый корпус находится охрана и/или дежурный вахтер. Любой входящий обязан по требованию охраны предъявить документы, удостоверяющие личность.

7.2. Сотрудники при встрече друг с другом и с пациентами обязательно здороваются со всеми вне зависимости от возраста или статуса человека. Сотрудники первыми здороваются с пациентами и отдыхающими. Если у входных дверей образовалась очередь, приоритет отдается выходящим лицам, сотрудники должны пропускать пациентов, мужчины - женщин.

7.3. Ряд требований к одежде является обязательным. Войдя в здание, мужчины должны снять головные уборы. Верхнюю одежду следует сдать в гардероб или специально отведенные места хранения.

Сотрудникам рекомендуется приходить на работу аккуратно одетыми и причесанными. Предпочтителен деловой стиль. Запрещено во время работы находиться в лечебном учреждении в шортах и сланцах, приходить на работу в чрезмерно дорогих вечерних туалетах.

7.4. В Обществе принято обращаться друг к другу на "Вы". При общении сотрудники не допускают фамильярности по отношению друг к другу и к пациентам, жаргонных выражений и ненормативной лексики.

7.5. Сотрудники обязаны вовремя приходить на работу. В случае опоздания сотрудник должен извиниться, не привлекая внимания, перед заведующим структурного подразделения и занять рабочее место.

Руководитель структурного подразделения имеет право отстранить работника от работы за нарушение дисциплины. Работник обязан подчиниться, не вступая в пререкания.

7.6. Во время оперативных совещаний и любых официальных мероприятий звуковой сигнал мобильного телефона должен быть отключен.

7.7. На различных мероприятиях: собраниях, торжественных заседаниях, деловых встречах, концертах, праздниках - необходимо относиться к выступающим с уважением, соблюдать тишину и порядок. В случае необходимости разрешается покидать зал в паузах между выступлениями.

7.8. Работники Общества считают недопустимым для себя (порочащим звание сотрудника): употребление на территории Общества, распространение, хранение, изготовление любых наркотических и (или) алкоголь содержащих веществ; незаконное ношение или применение оружия, взрывоопасных веществ; осуществление коммерческой деятельности на территории Общества; курение в неположенных местах; нарушение свободы передвижения; азартные игры.

7.9. Сотрудники Общества считают противоправными действиями, недопустимыми на территории Общества: проявление экстремистских настроений, а также деятельности, направленной на разжигание межнациональных и межэтнических конфликтов;

превосходство одной нации над другой; кражу вообще, в том числе, имущества Общества; небрежное отношение к материальным и иным фондам Общества; вынос из помещений Общества без соответствующего разрешения различного рода оборудования, приборов, литературы; вандализм (умышленную порчу или уничтожение имущества Общества); драки.

8. ПРАВИЛА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ВНЕШНИМИ СТРУКТУРАМИ И СРЕДСТВАМИ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

8.1. В своей деятельности Общество сотрудничает с лечебно-профилактическими учреждениями, общественными организациями, государственными и коммерческими структурами. При взаимодействии с внешними структурами Общество выступает за открытые и честные взаимоотношения, придерживается высоких стандартов деловой этики.

В отношениях с внешними структурами Общество руководствуется следующими принципами:

- ответственность и последовательность при выполнении своих обязательств;
- следование этическим принципам;
- достоверность предоставляемой информации;
- открытость и информационная прозрачность;
- поиск компромиссов в случае возникновения разногласий и споров.

Сотрудники, выступающие от имени Общества, соблюдают нормы и правила делового поведения.

8.2. Общество выступает за открытые и честные взаимоотношения со средствами массовой информации, предоставляет им информацию о своей деятельности.

При взаимодействии со средствами массовой информации сотрудники Общества:

- действуют в интересах Общества, поддерживают его имидж, не предпринимают действий, наносящих урон интересам лечебного учреждения;
- не допускают использования не по назначению информации, полученной в ходе выполнения своих служебных обязанностей (соблюдают коммерческую тайну);
- не допускают распространения недостоверной информации, сокрытия или искажения фактов своей деятельности.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

9.1. Нарушение норм и правил настоящего Кодекса осуждается общественным мнением коллектива Общества. В случае особо серьезных нарушений могут применяться административные меры взыскания вплоть до увольнения сотрудников.

9.2. Контроль за соблюдением Кодекса и разрешения конфликтных ситуаций в Обществе возложен на Медицинский совет и конфликтную комиссию Общества. При разрешении конфликтных ситуаций Медицинский совет и комиссия по трудовым спорам действуют на основании законодательства Российской Федерации, Устава, внутренних правил и локально-нормативных актов Общества, общепризнанных нравственных и этических принципов и норм.

Принят Медицинским советом ООО «МСЧ Ванадий»